

PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 SUNAFIL: LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR DE CONFIANZA NO EXCLUYE LA PROTECCIÓN LABORAL DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA (RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 764-2026-SUNAFIL/ILM)

La protección de las trabajadoras durante el embarazo y el periodo de lactancia no se limita a evitar un despido directo, sino que también comprende la prohibición de no renovar sus contratos por motivos vinculados con la maternidad. En ese sentido, SUNAFIL recordó que esta protección se aplica independientemente del régimen laboral o de la condición de confianza de la trabajadora. Si el empleador decide poner fin al vínculo laboral durante este periodo, debe poder acreditar que la decisión responde a una causa objetiva y ajena al embarazo o la maternidad.

En el caso analizado, la autoridad verificó que la trabajadora, quien ocupaba un puesto de confianza, pasó de percibir una remuneración de S/ 8,957 a S/ 2,988, como consecuencia de una reducción unilateral de su categoría y nivel, sin contar con su aceptación. Además, no se acreditó que existieran antecedentes objetivos que justificaran el retiro de confianza. SUNAFIL consideró que estas decisiones constituían actos de hostilidad. Asimismo, advirtió que el empleador no acreditó el pago íntegro de las remuneraciones correspondientes ni registró correctamente la información laboral en la planilla electrónica, por lo que el uso de sistemas internos distintos al T-Registro no justificaba dichos incumplimientos.

Finalmente, SUNAFIL confirmó la multa de S/ 431,615.25, al considerar que las infracciones habían sido debidamente acreditadas. Un aspecto importante fue que, para calcular la sanción por incumplir las disposiciones de protección durante el embarazo y la lactancia, se consideró como afectados a la totalidad de los trabajadores de la entidad, conforme a las reglas de graduación de multas aplicables. También se sancionó el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, pues el empleador no acreditó haber corregido las irregularidades dentro del plazo otorgado. De esta manera, la resolución recuerda que la condición de confianza no exime al empleador de respetar los derechos laborales ni de justificar objetivamente sus decisiones.

2 CORTE SUPREMA: ¿CUÁNDO UNA EMPRESA PUEDE SER CONSIDERADA EL VERDADERO EMPLEADOR DE UN TRABAJADOR? (CASACIÓN N.° 40234-2023-LIMA)

La Corte Suprema, en el caso bajo comentario, recordó que, para determinar la existencia de una relación laboral, no basta con revisar los contratos suscritos entre las partes, sino que resulta necesario evaluar cómo se desarrollan las actividades en la práctica. En ese sentido, precisó que los tres elementos esenciales de una relación laboral son la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. Este último resulta especialmente importante, pues permite identificar si una persona trabaja bajo las órdenes, supervisión y dirección de una empresa, independientemente de la denominación que se haya otorgado a su contrato.

En el caso analizado, un trabajador solicitó que se reconociera su vínculo laboral directo con una empresa, pese a que formalmente prestaba servicios a través de otra compañía con la que aquella mantenía contratos comerciales. Al evaluar las pruebas, la Corte Suprema identificó que la primera empresa intervenía directamente en decisiones relacionadas con el personal de la segunda, incluyendo políticas de vacaciones, préstamos, evaluaciones, capacitaciones y condiciones de trabajo. Asimismo, se verificó que ambas compañías compartían aspectos de su organización e infraestructura. Por ello, concluyó que la empresa contratista no contaba con autonomía real en aspectos esenciales de la gestión laboral y que existía una relación de subordinación respecto de la empresa principal.

En consecuencia, la Corte Suprema confirmó el reconocimiento de una relación laboral directa entre el trabajador y la empresa principal durante el periodo en que se acreditó dicha subordinación, así como su derecho a participar en las utilidades correspondientes. Esta decisión recuerda a los empleadores que la celebración de contratos comerciales con otras empresas no garantiza, por sí sola, la independencia de las relaciones laborales. Por tanto, resulta importante que las empresas contratistas mantengan autonomía efectiva en la dirección y administración de su personal, evitando que la empresa principal ejerza directamente facultades propias del empleador, pues ello podría generar el reconocimiento de vínculos laborales directos y obligaciones económicas adicionales.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con:Carlos Margary
cmargary@srpmlegal.pe

SALAS RIZO PATRON & MARGARY ABOGADOS